

TABLA DE HORAS EXTRAORDINARIAS

2 PRIMERAS

Categoría	s/Antigüedad	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años
Capataz	678,75	697,40	718,20	762,10	797,15	836,65	876,10
Oficial de 1ª	639,40	658,10	676,80	714,20	751,65	789,05	826,45
Oficial de 2ª	584,50	601,--	617,50	653,50	686,70	716,28	749,20
Oficial de 3ª	576,15	591,95	607,83	639,52	671,15	702,85	734,55
Especialista	538,55	584,85	599,45	626,90	657,85	688,75	719,60
Peón	488,60	551,85	515,05	541,40	567,85	594,20	620,60

RESTANTES.

Capataz	814,50	836,90	861,85	909,20	965,55	1004,--	1051,30
Oficial de 1ª	767,30	789,70	812,20	857,05	901,95	946,85	991,45
Oficial de 2ª	701,40	721,15	741,--	784,20	824,--	859,50	899,--
Oficial de 3ª	691,35	710,35	729,40	767,45	805,40	843,45	881,45
Especialista	682,20	701,75	719,35	752,30	789,45	826,50	863,60
Peón	536,30	601,85	618,05	649,70	681,35	713,--	744,70

20588

RESOLUCION de 24 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Rocalla, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal de la Empresa «Rocalla, S. A.», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por la representación de la Empresa y de sus trabajadores, el día 26 de abril de 1982, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenio de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Representantes legales de la Empresa y los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Rocalla, S. A.».

TEXTO DEL XI CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO ESTATAL PARA LA EMPRESA «ROCALLA, S. A.», Y SUS TRABAJADORES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA: AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Este Convenio afecta a todos los Centros de trabajo de la Empresa «Rocalla, S. A.», sin excepción, y comprende a todos el personal, cualquiera que sea el grupo profesional a que pertenezca y la categoría profesional que ostente, que preste sus servicios en la Empresa, excepción hecha del personal directivo a que se refiere el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo y de los Directores de División.

SECCION SEGUNDA: VIGENCIA, PRORROGA Y REVISION

Art. 2.º El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y tendrá vigencia hasta el 28 de febrero de 1983, prorrogándose tácitamente por años, a contar desde esta última fecha, de no mediar solicitud y preaviso de cualquiera de las partes contratantes con tres meses de anticipación a la fecha de terminación del plazo.

La prórroga o en su caso los futuros convenios entrarán en

vigor el día 1 de marzo y tendrán vigencia hasta el último día de febrero del año siguiente.

Art. 3.º Serán causas suficientes para que las representaciones económicas y social puedan pedir la revisión del Convenio las siguientes:

a) El hecho de que por disposiciones legales futuras de cualquier índole o rango se establezcan variaciones en los ingresos de los trabajadores que al ser computadas, absorbidas y compensadas por la Empresa motiven un patente desequilibrio en lo que se pacta, aunque no originen la anulación total de los beneficios establecidos en el Convenio.

b) Las disminuciones en el rendimiento colectivo o en la calidad de los productos o el incremento del absentismo, siempre que den lugar a un aumento de los costos de producción al mantenerse en vigor las cláusulas del Convenio.

SECCION TERCERA: COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA PERSONAL, VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 4.º Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Art. 5.º Las condiciones que se pactan son compensables, en su totalidad, con las que anteriormente regían por disposición legal, jurisprudencial, contenciosa o administrativa, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por otra causa.

Art. 6.º Se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas las modificaciones económicas derivadas de disposiciones legales futuras.

Art. 7.º Se respetarán con carácter personal y en cantidad líquida las condiciones preexistentes superiores a las contenidas en este pacto.

Art. 8.º Atendiendo el principio de unidad indivisible de las condiciones del Convenio, quedaría ineficaz en el caso de que el Ministerio de Trabajo no aprobara alguna de las cláusulas esenciales.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA: CLASIFICACION PROFESIONAL Y VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 9.º Se aplica el sistema de organización científica del trabajo y la valoración de puestos de trabajo en las secciones de fabricación, oficios auxiliares, carga y colocación, y atendido el contenido del artículo 53, en relación con el 9.º de la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se recogen en el anexo número 1 las tablas de dicha valoración y la adecuación de puestos a los niveles previstos en dicha Ordenanza.

Art. 10. El personal no comprendido en el artículo anterior se clasifica conforme a las categorías profesionales previstas en la Ordenanza de Trabajo citada y se relaciona en el apartado C) del anexo número 1.

Art. 11. La valoración de puestos de trabajo es la base para determinar las tarifas de retribución a la actividad medida correspondiente a cada uno de ellos.

Art. 12. Se aplica el sistema de actividad medida a los trabajadores de las secciones de fabricación, oficios auxiliares y carga, y sus normas se contienen en el anexo número 2 del presente Convenio.

Art. 13. Se aplica un sistema de incentivo por prima a la producción para los Montadores de cubiertas, según se regula en el anexo número 3.

Art. 14. Los trabajadores, establecido el sistema de actividad medida o incentivo, dedicarán la mejor atención al cumplimiento de las obligaciones que comporta cada puesto de trabajo, contribuyendo a la mejora de la productividad y velando por la mejor calidad de la obra encomendada.

SECCION SEGUNDA: MANIPULADO Y TRATAMIENTO DE AMIANTO

Art. 15. Para los puestos de trabajo de manipulado y tratamiento de amianto en Castelldefels, se establece:

Los trabajadores que realicen funciones propias de su puesto de trabajo de nivel superior en la sección de manipulado y tratamiento de amianto en seco, no ascenderán con carácter fijo al puesto superior y se incorporarán a uno de su nivel en sección distinta, transcurridas mil ochocientos ochenta y ocho horas efectivas de trabajo en la de referencia, en la que, en ningún caso, podrán permanecer durante más tiempo que el que exceda del señalado, entretanto se mantengan las condiciones actuales en cuanto a concentración de fibras de amianto.

Si el trabajador durante su permanencia en alguno de los puestos de trabajo de referencia, entrara en situación de ILT y cuya causa, expresada en el diagnóstico, fuese la de afecciones de las vías respiratorias, las horas de trabajo correspondientes al periodo de duración de la baja laboral se computarán dentro de las horas efectivas de permanencia máxima en estos puestos de trabajo.

En el supuesto en que por razones de innovación o mejora de la maquinaria o de las instalaciones, se consiguiesen unas condiciones ambientales con una concentración inferior a dos fibras/cc., los trabajadores que hayan ocupado los puestos de trabajo referidos en este punto podrán volver a ocuparlo, si bien dejando una pausa en tiempo de cinco años.

Asimismo, los trabajadores que ocupen los puestos de trabajo referidos, pasarán un examen médico al inicio, al cabo de noventa y seis horas de presencia y al final del periodo de permanencia. Dicho examen será realizado por los Servicios Médicos del Gabinete Técnico Provincial de Barcelona, con independencia de los reconocimientos periódicos que se pueden hacer por el Servicio Médico de Empresa.

SECCION TERCERA: MONTADORES DE CUBIERTAS

Art. 16. Los Ayudantes de Montadores de cubiertas ascenderán a la categoría de Montadores de cubiertas cuando la sección técnica de la Empresa emita informe sobre la aptitud para el desempeño de dicha categoría.

Art. 17. Atendida la especialidad del trabajo de los Montadores de cubiertas o Colocadores, a petición propia o por decisión de la Empresa, se someterán a examen médico a cargo del Médico de la Empresa, y el Comité de Empresa, oído el dictamen médico, decidirá sobre la continuación o separación del puesto y categoría. En este último supuesto se conservará la retribución fija de la anterior categoría, percibiendo el incentivo que corresponda al nuevo puesto de trabajo asignado.

SECCION CUARTA: JORNADA DE TRABAJO

Art. 18. La jornada que se realice en régimen de turno dará derecho a veinticinco minutos de descanso, de manera que en ningún caso se produzca paralización de la actividad, estableciéndose para ello los turnos necesarios entre los distintos grupos de trabajadores. En cualquier caso dicho descanso, excepto en casos de avería o fuerza mayor, se producirá, entre ocho treinta y diez treinta para el primer turno, entre dieciocho y diecinueve treinta para el segundo turno y entre una treinta y dos treinta para el tercer turno.

Art. 19. La rotación de los turnos se efectuará por periodos semanales en las secciones y grupos de personal de fábrica que la tiene establecida en la actualidad.

Art. 20. Los trabajadores y empleados que desarrollen su actividad en régimen de jornada normal, con horario de mañana y tarde, no disfrutarán del descanso a que se refiere el artículo 18.

Art. 21. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias, de lunes a viernes.

Este régimen de jornada comportará que los trabajos propios de mantenimiento y limpieza de máquinas de producción de la fábrica de Castelldefels tenga que hacerse en sábado. En tal caso quienes deban llevar a cabo dicho trabajo en sábado vacarán anticipadamente el lunes anterior, iniciando por tanto su jornada semanal el día siguiente martes. A este respecto se considerará concluida la jornada semanal a partir de las catorce horas del sábado, a excepción de aquellos trabajos o servicios de carácter ininterrumpido o permanente que seguirán su funcionamiento normal.

Los distintos Centros de trabajo podrán realizar, en función de las características de la zona, y de la efectividad del servicio

que presten, un horario semanal diferente, siempre que el cómputo anual de horas a realizar sea el que resultaría de la aplicación de cuarenta horas semanales.

En todos los casos se entiende que las pausas de descanso establecidas se hallan incluidas en el tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas de trabajo seguirán siendo las fijadas en cada Centro de trabajo.

Se respetará la condición más favorable para aquellos Centros cuyo número de horas de trabajo efectivo sea inferior a las fijadas en este artículo.

De producirse la aparición de cualquier disposición legal que mejore las condiciones de lo anteriormente reseñado, su aplicación será inmediata.

Art. 22. Aquellos trabajadores u operarios que por su función profesional o puesto de trabajo, les corresponda anticipar su entrada al trabajo para abrir el ciclo laboral de otros, o retrasar la salida del mismo para cerrarlo, y por esta razón se les deba desplazar del horario habitual, bien por el principio o por el final de la jornada, dará lugar a que el tiempo desplazado se retribuya con un incremento del 100 por 100 sobre el valor hora jornada normal, considerando salario, antigüedad y prima o que, a solicitud del trabajador, el tiempo desplazado se compense con reducción de jornada de igual duración.

La Dirección, oído el trabajador, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo indicará el momento propicio para usar de la reducción a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Art. 23. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. De incorporarse más tarde o abandonarlo antes se incurrirá en falta de puntualidad.

Art. 24. Se permitirá la entrada al trabajador, durante tres días al año, una vez rebasada la hora inicial de cada turno con una tolerancia de tres horas. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad, que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Art. 25. Se concede una tolerancia no superior a media hora para tener acceso al puesto de trabajo después de iniciado el turno. Una vez transcurrido dicho tiempo no se podrá entrar en el Centro, considerando la no presentación hasta entonces como falta de asistencia al trabajo. Dicha tolerancia y el que se haga uso de ella no desvirtuará la consideración de falta de puntualidad, que se entenderá producida siempre que en el momento de iniciarse el turno el trabajador no se halle en su puesto de trabajo.

Art. 26. El personal adscrito a la máquina «Bell» trabajará en tres turnos rotativos, servidos por cuatro equipos de personal, que prestarán sus servicios por periodos de ocho días de los cuales seis serán de trabajo efectivo y dos de descanso. Las compensaciones económicas así como las especiales condiciones por trabajo ininterrumpido figuran en el anexo 9.

SECCION QUINTA: VACACIONES

Art. 27. El personal de la Empresa disfrutará anualmente de veinticinco días laborables de vacaciones, de los cuales veintidós se disfrutarán seguidos durante el verano y los tres restantes se disfrutarán durante el periodo de invierno, en las fechas que de común acuerdo se establezcan en cada Centro de trabajo, entre la Dirección y los trabajadores por medio de sus Delegados y/o Comités de Empresa.

A efectos de cómputo de días de vacaciones se considerarán todos los días laborables, incluidos los sábados que no tengan específicamente carácter festivo, de tal manera que el periodo de vacaciones podrá iniciarse y/o terminarse en dicho día de la semana.

Art. 28. Si, a requerimiento de la Dirección y por causa de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que modificar el periodo de vacaciones pactado previamente, éste se incrementará en tres días laborables o en la parte proporcional, caso de hacerlas fraccionadas.

No se entenderá como modificación del periodo de vacaciones cuando en razón del puesto de trabajo que se ocupe proceda la adecuación a periodo distinto del pactado con el resto de trabajadores. Podrá darse esta situación en los casos de secciones como talleres, carga y descarga, oficinas, portería y vigilancia, equipos de recuento de material, etc., cuyas vacaciones por razones prácticas de mantenimiento y conservación de maquinaria e instalaciones, así como de servicios, conviene sean realizadas en periodos distintos de los pactados con el resto de los trabajadores.

Art. 29. Si un trabajador causa baja por enfermedad en periodo de vacaciones, éste se interrumpe y se reanuda al producirse el alta.

Art. 30. La Empresa abonará al trabajador, al iniciar su periodo de vacaciones de verano, el importe líquido total aproximado de la retribución correspondiente a este periodo. Aquel trabajador que no desee percibir dicho anticipo deberá indicarlo previamente.

SECCION SEXTA: TRABAJO DOMINICAL

Art. 31. Los trabajadores pertenecientes a los equipos que se ocupan de la extracción de las piezas fabricadas de sus moldes y a los de la limpieza de máquinas, trabajarán los do-

mingos y festivos, percibiendo su retribución como si se tratase de horas extraordinarias realizadas en día festivo, y sustituirán el día festivo trabajado vacando el lunes o el día siguiente laborable a la fiesta, percibiendo el salario del día vacado como domingo o festivo.

CAPITULO III

Retribución

SECCION PRIMERA: PRINCIPIOS GENERALES

Art. 32. En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto de Ordenación del Salario del 17 de agosto de 1973, la retribución se distribuye en la siguiente forma:

- A) Salario base.
B) Complementos:

- a) Personales: Antigüedad.
b) De puesto de trabajo: Trabajo nocturno, altura, toxicidad y penosidad, jornada partida.
c) De calidad o cantidad de trabajo: Actividad medida, prima, horas extraordinarias.
d) De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias, participación en beneficios.

- C) Indemnización. Plus de distancia y transporte.

SECCION SEGUNDA: SALARIO BASE

Art. 33. Los salarios base del personal por jornada completa serán los que se relacionan en el anexo número 4. Estos salarios de tablas y los salarios base individuales permanecerán en los valores existentes a 31 de diciembre de 1981 hasta el día 31 de julio de 1982. A partir del día 1 de agosto de 1982 se incrementarán en un 6 por 100. A partir del día 1 de noviembre de 1982 se incrementarán en un 8 por 100 los valores existentes a 31 de diciembre de 1981 y a partir de 1 de enero de 1983 se incrementarán en un 10 por 100 los valores existentes a 31 de diciembre de 1981.

Para los niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII se establece un ingreso mínimo mensual que comprende toda clase de conceptos retributivos (salario base, incentivo, primas, comisiones, jornada partida, etc.), excepto antigüedad y horas extraordinarias, y cuyo importe se fija en el anexo número 4. En el caso de que un trabajador tenga una retribución inferior a la señalada en el citado anexo, se le abonará la cantidad necesaria para alcanzar dicha suma en concepto de complemento por ingreso mínimo.

SECCION TERCERA: ANTIGÜEDAD

Art. 34. El premio de antigüedad comprenderá dos bienios y seis quinquenios, siendo su cuantía por período y categoría profesional la que figura en el anexo número 5.

Art. 35. El premio de antigüedad se calculará y hará efectivo de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) Los bienios y quinquenios, en cuanto a períodos de tiempo, se cuentan desde el día de ingreso en la Empresa, en la forma prevista en el apartado b).

b) El cómputo de tiempo se iniciará el día 1 de abril para los trabajadores ingresados entre 1 de enero y el 30 de junio, y el 1 de octubre para los ingresados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

El premio de antigüedad se percibirá de acuerdo con la categoría profesional que tenga el trabajador, de tal forma que cualquier cambio de categoría implicará una adecuación inmediata de los valores anteriormente acumulados.

Este sistema de adecuación entrará en vigor el día 1 de agosto de 1982.

SECCION CUARTA: TRABAJO NOCTURNO

Art. 36. El personal que, en jornada normal, trabaje durante las horas comprendidas entre las veintidós y las seis horas, percibirá por el concepto de trabajo nocturno la cantidad que se señala en el anexo número 6 por día de trabajo.

No se abonará cantidad alguna por este concepto cuando en turno diurno se trabaje hasta una hora dentro de los límites señalados en el párrafo anterior.

SECCION QUINTA: PLUS DE ALTURA

Art. 37. Los Montadores de cubiertas percibirán en concepto de plus de altura la cantidad de 107 pesetas por día laborable de montaje. Dicha cantidad será de 113 pesetas a partir del día 1 de agosto de 1982 y hasta el 31 de octubre de 1982, de 116 pesetas a partir del día 1 de noviembre de 1982 y hasta el 31 de diciembre de 1982 y de 118 pesetas a partir del día 1 de enero de 1983 hasta el 28 de febrero de 1983.

SECCION SEXTA: PLUS DE TOXICIDAD Y PENOSIDAD

Art. 38. Los trabajadores que estén ocupando puestos de trabajo considerados tóxicos o penosos, de acuerdo con la normativa vigente, percibirán un plus cuya cantidad se especifica en el anexo número 7.

SECCION SEPTIMA: JORNADA PARTIDA

Art. 39. Los trabajadores que realicen la jornada partida, sin posibilidad de otra opción, percibirán un complemento salarial por dicho concepto y que se especifica en el anexo número 8.

SECCION OCTAVA: ACTIVIDAD MEDIDA-PRIMA

Art. 40. A todo el personal que trabaja a prima incentivo o actividad medida y que pertenezca a fábrica se le garantiza una prima mínima de 6.153 pesetas mensuales. Dicha cantidad será de 6.522 a partir del día 1 de agosto de 1982 y hasta el 31 de octubre de 1982, de 6.645 pesetas a partir del día 1 de noviembre de 1982 y hasta el 31 de diciembre de 1982 y de 6.768 pesetas a partir del día 1 de enero de 1983 y hasta el 28 de febrero de 1983.

SECCION NOVENA: PAGAS, VACACIONES Y BENEFICIOS

Art. 41. El importe de las dos pagas extraordinarias reglamentarias será de treinta días de retribución cada una, y se harán efectivas los días 16 de julio y 23 de diciembre.

Art. 42. El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción de un mes.

Art. 43. La retribución de las pagas señaladas en el artículo 41 y de las vacaciones comprende el salario base, el premio de antigüedad y, en su caso, la actividad medida o la prima.

Para el personal que trabaje a actividad medida o prima, en cuanto a la primera paga extraordinaria y vacación, se tomará como módulo diario de dichos conceptos el resultado de dividir la percibida por cada trabajador en los días trabajados durante los meses de marzo, abril y mayo del año, por el número de dichos días. En cuanto a la segunda paga extraordinaria, el cálculo se referirá a los meses de agosto, septiembre y octubre. Estas pagas extraordinarias, a estos efectos, se entenderán que comprenderán veinticinco días laborables, cada una.

Art. 44. Para los trabajadores que realicen las funciones propias de un puesto de trabajo de nivel superior, sustituyendo a otros o cubriendo necesidades extraordinarias, percibirán las pagas reglamentarias en la cuantía que corresponda al puesto de trabajo desempeñando en el momento en que se devenguen.

Art. 45. La participación en beneficios para el personal que trabaja en régimen de actividad medida o de prima, consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base o premio de antigüedad y nueve días de actividad medida o prima, siendo el módulo de estas últimas el mismo que el de la última paga extraordinaria.

Para el resto del personal consiste en una cantidad equivalente a diez días de salario base o el superior consolidado, más el premio de antigüedad.

El personal que ingrese o cese durante el transcurso del año percibirá la participación de beneficios en proporción al tiempo trabajado, considerándose unidad completa la fracción del mes.

SECCION DECIMA: HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 46. Con independencia de lo establecido en los distintos artículos de este Convenio, se realizarán únicamente aquellas horas extraordinarias cuya necesidad se presente como indispensable en razón de reparación de siniestro, daños extraordinarios, previsión de pérdidas de materias primas, etc., y aquellas otras también necesarias cuyos trabajos por exigir una especialización determinada o por premura de tiempo, no tengan posible contratación transitoria o temporal, como pueden ser exceso imprevisto de salidas por acumulación de pedido o períodos punta de producción, reparación de unidades productoras o sus anexos, cambios de turno, preparación y pago de nómina, suplencias por ausencias imprevistas y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios expuestos, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, al objeto de que, de acuerdo con las circunstancias propias de cada Centro de trabajo, se pueda establecer su tipificación definitiva.

Quedan suprimidas las horas extras habituales, entendiéndose por tales aquellas que pudieran tener una duración diaria continuada.

El valor de las horas extraordinarias se fijará en función de lo que la Ley establezca en cada momento.

SECCION UNDECIMA: PAGO DE RETRIBUCIÓN

Art. 47. Sin modificar la condición que tienen reconocida los trabajadores en orden a su retribución, a tenor de los niveles y categorías profesionales de la Ordenanza de Trabajo de 28 de agosto de 1970 y de lo establecido en el anexo número 1, la retribución se pagará, por períodos mensuales vencidos, el día 10 de cada mes, el día anterior si aquel fuese festivo o el posterior si lo fuera el día 9. El personal del grupo de Técnicos, los Administrativos, Mercantiles y Subalternos, del grupo de

Empleados, y los Montadores de cubiertas, los percibirán el último día de cada mes natural o el anterior, si éste fuese festivo.

La forma de pago se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y no se realizarán salidas durante la jornada de trabajo para cobrar el salario en el banco o caja. La Empresa abonará el importe de las retribuciones del personal de nuevo ingreso en la libreta de ahorro o cuenta corriente que indique el trabajador.

Art. 48. Se suprimen las fracciones de peseta en las cantidades líquidas totales a percibir por los trabajadores en concepto de retribución, produciéndose el redondeo en la unidad superior o inferior, según alcancen o no los cincuenta céntimos.

CAPITULO IV

Licencias

Art. 49. Todos los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias en la forma y condiciones siguientes:

- Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.
 - Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes de primer grado, hermanos y hermanos políticos, tres días naturales, prorrogables en un día más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del Centro de trabajo y en dos días más si el hecho acaece a una distancia superior a 100 kilómetros del Centro de trabajo.
 - Por alumbramiento de la esposa, dos días laborables, prorrogables en dos días naturales más, si el hecho ocurre a una distancia superior a 30 kilómetros del Centro de trabajo y en tres días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del Centro de trabajo.
- Si concurriera enfermedad grave de la esposa o recién nacido los días antes mencionados se incrementarán en tres días naturales más.
- Por enfermedad grave que requiera intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, ascendientes, descendientes, todos ellos en primer grado, y hermanos, dos días naturales, prorrogables en un día natural más si el hecho acaece a una distancia superior a 30 kilómetros del Centro de trabajo y dos días naturales más si el hecho ocurre a una distancia superior a 100 kilómetros del Centro de trabajo.
 - Por matrimonio de hijo y/o hermanos de un trabajador, un día laborable, prorrogable en un día más natural, si el hecho ocurriese a una distancia superior a 30 kilómetros del Centro de trabajo, y en dos días naturales más, cuando el hecho se produzca a más de 100 kilómetros del Centro de trabajo.
 - Por cambio de domicilio un día retribuido. Si la Empresa desplazase a algún trabajador y ello implicase cambio de domicilio, los días que emplease en el mismo serían retribuidos.

En la retribución por día laborable de licencia se incluirá el valor prima, cuyo abono se hará en base a la media individual utilizada para el pago de dicho valor en la última gratificación extraordinaria de julio o Navidad, satisfecha.

Art. 50. Se podrá conceder hasta un máximo de dos días retribuidos de falta al trabajo por año natural, en las situaciones en que el trabajador se encuentre indispuerto para la asistencia al trabajo y no presente certificado de baja médica, si el aviso de dicha indisposición se realiza antes de transcurridas tres horas desde el inicio del turno y posteriormente justificada verbalmente o por escrito su inasistencia.

Art. 51. Por enfermedad no grave de ascendientes o descendientes de primer grado del trabajador y cónyuge, la Empresa concederá autorización para ausentarse del Centro de trabajo previa justificación no escrita necesariamente.

Estas ausencias no serán retribuidas.

CAPITULO V

Aspectos sociales.

SECCION PRIMERA: INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA Y DEFUNCION

Art. 52. A los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, debida a enfermedad común o accidente de trabajo, durante el período de incapacidad laboral transitoria, se les abonará el 100 por 100 de la suma de los conceptos salario base, antigüedad y prima.

A estos efectos, tanto en el caso de enfermedad común, como en el de accidente de trabajo, la actividad medida o prima a la producción, se calculará sobre la base del promedio de la percibida en los días trabajados dentro de los treinta días anteriores a la fecha de baja.

La Empresa completará la prestación económica de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicha suma.

Sólo podrán ser rebasados los topes que se fijen, en el caso de que, aplicado sobre la base de cotización correspondiente, el porcentaje en las condiciones legales establecidas resultase cantidad superior.

Una vez se produzca la calificación del accidente o se pase a la situación de invalidez provisional, se estará a lo legalmente establecido.

Art. 53. La Empresa a fin de reducir el absentismo debido a supuestos fraudulentos o abusivos, se reserva la potestad de

inspeccionar bien sea a través del Médico de Empresa, bien a través de otros procedimientos aquellos casos en los que considere que pueda darse dicho supuesto.

De dichas actuaciones serán informados los Comités de Empresa.

En el supuesto de que se detecte algún caso de absentismo fraudulento o abusivo alegando enfermedad común o accidente no laboral, se comunicará al Comité de Empresa. En estos casos la Empresa no completaría las prestaciones de la Seguridad Social y, el importe que este complemento representaría, se destinaría a un fondo que serviría para cubrir efectivas necesidades de los trabajadores enfermos. Dicho fondo se administraría conjuntamente por Dirección y el Comité de Empresa.

Art. 54. En los casos de defunción de un trabajador en activo, la Empresa abonará a la esposa, padres, hijos o personas designadas por el causante, la cantidad de 40.000 pesetas.

SECCION SEGUNDA: JUBILACION

Art. 55. Los trabajadores en activo que hallándose entre los sesenta y sesenta y cuatro años de edad, decidan acogerse voluntariamente a la jubilación, si media la conformidad de la Empresa, percibirán de ésta un complemento económico cuya cuantía mínima, en función de la edad, del nivel profesional y de la antigüedad, queda fijado en el anexo número 10. De dicho complemento la Empresa efectuará 14 pagos al año.

En ningún caso la suma de la pensión asignada por la Seguridad Social y el complemento de la Empresa será superior al 100 por 100 del salario regulador que haya servido de base para el cálculo de la susodicha pensión reglamentaria. De darse esta circunstancia el complemento será reducido en su cuantía hasta quedar situado al punto condicionado por el tope indicado.

La falta de conformidad de la Empresa a la jubilación voluntaria del trabajador, estará basada, siempre en razones de interés común a juicio de la misma, cuyos motivos serán dados a conocer explícitamente al afectado, el cual, no obstante, podrá causar baja igualmente pero perdiendo, en este caso, el derecho a dicho complemento.

SECCION TERCERA: AYUDA A LA ENSEÑANZA

Art. 56. La Empresa facilitará una ayuda económica para contribuir a los gastos de guardería, parvulario o enseñanza general de los hijos de los trabajadores desde su nacimiento hasta los dieciséis años de edad.

La Empresa abonará a los trabajadores el importe del justificante de los gastos referidos en el artículo anterior hasta la suma de 340 pesetas mensuales por hijo durante el curso escolar, manteniéndose hasta la terminación de éste para los hijos que cumplan los dieciséis años una vez iniciado. La regulación de esta ayuda se revisará a medida que se practique el principio de la gratuidad de la enseñanza, establecido en la Ley General de Educación.

Art. 57. La Empresa cubrirá como mínimo el 50 por 100 del coste de los cursos que realicen los trabajadores siempre que el presupuesto destinado, a los planes de formación lo permitan.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a los miembros del Comité de Empresa de los planes de formación existente, así como del presupuesto existente al respecto.

Todos los trabajadores podrán solicitar ayuda para sufragar una parte o la totalidad del coste de los cursos que realicen. La Empresa considerará todas las solicitudes que haya y, oído el Comité de Empresa, dará contestación a las mismas.

En la concesión de estas ayudas tendrán preferencia las solicitudes que reúnen las condiciones siguientes:

- Que los estudios tengan relación con las tareas o funciones del interesado en la Empresa o estén relacionados con el plan de formación.
- Que los estudios se realicen en Centro reconocido oficialmente.
- Que haya habido un aprovechamiento por parte del interesado en cursos realizados anteriormente.

Art. 58. La Empresa facilitará modificación temporal del horario a los trabajadores, cuando con el objeto de realizar estudios de alfabetización o primarios, lo soliciten.

Aun sin concurrir modificación de horario, o además de ello, la Empresa facilitará igualmente jornadas de trabajo inferiores a condición de que dentro de cada ciclo mensual natural, y previo pacto con el trabajador, éste complete el número de horas equivalentes.

La autorización que en su caso se conceda, estará supeditada a la asistencia continuada a las clases, que deberá justificarse documentalmente el trabajador, a petición de la Empresa. De no cumplirse este requisito, quedará anulada automáticamente la autorización con obligación inmediata del trabajador a reincorporarse a los horarios y turnos regulares.

SECCION CUARTA: SERVICIO MILITAR

Art. 59. Los trabajadores de la Empresa, mientras se hallen cumpliendo el Servicio Militar, percibirán la cantidad de 11.187 pesetas coincidiendo con cada una de las dos pagas extraordinarias a que se refiere el artículo 41.

SECCION QUINTA: FONDO SOCIAL

Art. 60. Sustituyendo las aportaciones empresariales para la «Agrupación Cultural y Deportiva de Rocalía, S. A.», para minusválidos hijos de trabajadores, y los lotes de Navidad y Reyes, se destina la cantidad de 3.420.000 pesetas anuales, cuyo importe revertirá íntegramente en el personal de la Empresa, para atenciones sociales.

Dicho fondo será administrado por los representantes de los trabajadores en la forma que ellos crean oportuna y atendiendo siempre a razones de mayor interés, necesidad y justicia.

Una vez decidida la distribución y antes de proceder a la misma, será expuesta a la Dirección. Esta aceptará la propuesta de no existir planteamientos que se contradigan con el espíritu del presente artículo y aportará las cantidades para cumplir las decisiones aprobadas.

Todas las prestaciones o pagos que se efectúen deberán justificarse documentalmente a la Empresa.

SECCION SEXTA: EXCEDENCIAS

Art. 61. Completando la normativa que regula la concesión de excedencias se establece en esta materia lo siguiente:

1.º Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán informados de las solicitudes de excedencias que se produzcan, así como de la resolución que la Empresa adopte en cada caso.

2.º Al conceder la excedencia, cuando se haya solicitado para atender obligaciones ineludibles de carácter familiar explicitadas y justificadas por el trabajador, la Empresa en el escrito de concesión garantizará el reintegro inmediato del trabajador al finalizar la misma, siempre que lo solicite en el plazo legal.

3.º Quedará sin efecto lo establecido en el párrafo anterior en el caso de que, en el momento de finalizar la excedencia, se hallare la Empresa o el Centro de trabajo de que se trate en situación de regulación de empleo, paro tecnológico o en cualquiera otra asimilable que comportara reducción de plantilla.

4.º La Empresa considerará la posibilidad de reintegro anticipado a partir del momento que se cumpla la mitad del tiempo por el que se hubiere concedido la excedencia, siempre que el trabajador formalmente así lo solicite.

5.º En todos los casos la Empresa concederá una prórroga no superior a un año, siempre que medie solicitud por escrito en este sentido dentro del plazo legal para solicitar el reintegro por conclusión de la excedencia.

SECCION SEPTIMA: SEGURO ACCIDENTE

Art. 62. Cuando el trabajador fallezca como consecuencia de accidente, laboral o no, la Empresa abonará 1.000.000 de pesetas a la persona o personas previamente señaladas por el trabajador.

SECCION OCTAVA: TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Art. 63. Las trabajadoras que estando embarazadas ocupen un puesto de trabajo no adecuado a su estado, podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo. Dicha solicitud deberá venir acompañada de un informe previo del Médico especialista de la Seguridad Social, que sometido a la consideración del Médico de Empresa producirá pronunciamiento por parte de éste. De ser favorable dicho pronunciamiento el Médico de Empresa emitirá propuesta en este sentido procediéndose de inmediato al traslado.

Concluido el embarazo, reincorporada la trabajadora, pasará a ocupar el puesto de trabajo de procedencia u otro de su categoría profesional.

Las posibles ausencias por incapacidad laboral transitoria cuya causa tenga relación directa con el embarazo, no se computarán por la Empresa en caso de despido por causas objetivas.

SECCION NOVENA: AYUDA POR DESPLAZAMIENTO AL CENTRO DE TRABAJO

Art. 64. A partir del día 1 de agosto de 1982 se abonará un complemento por desplazamiento a todo el personal cuyo domicilio radique a más de un kilómetro del término municipal en que se encuentre emplazado el Centro de trabajo, según el siguiente escalado:

- De 1 a 5 kilómetros, 20 pesetas por día.
- De 5 a 10 kilómetros, 35 pesetas por día.
- De 10 a 15 kilómetros, 50 pesetas por día.
- Más de 15 kilómetros, 65 pesetas por día.

El abono del complemento que aquí se fija se entenderá acreditado por cada día realmente trabajado en el Centro respectivo.

Aquellos trabajadores que perciban cantidades superiores a las estipuladas en el presente artículo en concepto de desplazamiento no tendrán derecho al mencionado complemento.

CAPITULO VI

Aspectos sindicales

Art. 65. En materia de funciones y garantías de los representantes del personal, así como sobre derechos sindicales, se

estará a la legislación vigente en cada momento y a lo expresado en el anexo número 11.

CAPITULO VII

Prendas de trabajo

Art. 65. El personal que presta sus servicios en las fábricas, almacenes, Montadores y Ayudantes de cubiertas y los Conductores de turismos serán provistos de la respectiva prenda de trabajo. Las características y duración de las prendas de trabajo serán determinadas por el Departamento Técnico, oído el Comité de Empresa.

Art. 67. Los trabajadores se presentarán en el puesto de trabajo vistiendo la respectiva prenda, y deberán proveerse de ella, a sus expensas, caso de resultar inservible antes de cumplir el período de vida que se haya fijado.

CAPITULO VIII

Vigilancia, interpretación y cumplimiento del Convenio

Art. 68. Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución y cumplimiento del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, compuesta por seis representantes de la Empresa y seis representantes de los trabajadores, siendo elegidos estos últimos por los Delegados y/o Comités de Empresa.

Art. 69. La Comisión se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes, si existe disparidad de criterios en la interpretación de las cláusulas del Convenio.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los respectivos asesores de ambas representaciones.

Art. 70. En caso de no coincidencia, ambas partes se someterán al dictamen de la autoridad laboral competente.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo de la Construcción de 28 de agosto de 1970.

Segunda.—Los acuerdos pactados en este Convenio se tendrán en consideración a efectos de cálculo y abono, para la determinación del complemento de Empresa en los casos de trabajadores que se hallen en ILT en el momento de entrar en vigor el Convenio y hasta que se produzca el alta médica correspondiente.

ANEXO 1

A) Valoración de puestos de trabajo

1. Se sigue el estudio científico del trabajo, mediante la valoración de los factores diversos que lo componen, en aquellos puestos que aparecen y aquellos que sufren variaciones o mejoras.

2. Los valores en puntos de cada uno de dichos puestos siguen agrupados en diez grados distintos, en la forma que se señala a continuación:

Grados	Puntuación	Grados	Puntuación
1º	Más de 251	6º	136 a 158
2º	230 a 250	7º	113 a 135
3º	205 a 229	8º	91 a 112
4º	181 a 204	9º	66 a 90
5º	159 a 180	10º	Menos de 66

3. Mientras subsista la precedente valoración de puestos, cuya relación se halla a disposición de todo el personal afectado, registrará la tarifa de actividad medida que a continuación se relaciona.

Grados	Pesetas/minutos Recuperación		Pesetas/minutos Recuperación	
	Del 1-1-82 al 31-7-82	Del 1-8-82 al 31-10-82	Del 1-11-82 al 31-12-82	Del 1-1-83 al 23-2-83
1º	0,475	0,504	0,513	0,523
2º	0,470	0,498	0,508	0,517
3º	0,464	0,492	0,501	0,510
4º	0,458	0,485	0,495	0,504
5º	0,440	0,466	0,475	0,484
6º	0,423	0,448	0,457	0,465
7º	0,404	0,428	0,436	0,444
8º	0,386	0,409	0,417	0,425
9º	0,366	0,388	0,395	0,403
10º	0,345	0,366	0,373	0,380

B) Adecuación de categoría y puestos de trabajo a niveles

Categoría y puestos de trabajo	Nivel
<i>Personal de fabricación</i>	
Encargado Jefe	VI
Encargado	VII
Jefe de equipo de primera	VIII
Maquinista V-5. Verificador. Maquinista placas. Jefe equipo carga. Chófer camión.	
Oficial	IX
Jefe de equipo de segunda. Preparación de mezcla amiantos. Cilindrero V-5. Cilindrero tubos presión y sanitaria. Cilindrero máquina placas. Tractorista y Carretillero. Maquinista sección 13. Maquinista sección 19. Maquinista sección 15. Maquinista tubos presión y sanitaria. Mecánico tubos sección 13. Mecánico sección 19. Mecánico sección 11-12. Mecánico sección 15 máquina. Mecánico transporte interiores. Gruero nave planchas. Grúa patio. Gruero balsas. Máquina calibradora Rocalite. Maquinista pintado cortinas. Maquinista corte automático material seco. Vigilancia máquinas tubo presión sanitaria y placas. Desmoldeo con máquina. Torneado tubería presión copas y cambio de medidas. Jefe de equipo plásticos. Molturación amianto. Gruero sección 15-B. Moideo manual depósitos. Maquinista automática tubos 6 y 8. Ayudante soldador cintas goma. Carretilla elevadora. Moldeo piezas especiales. Verificador. Preparador e impregnación plástico. Cilindrero sección 19.	
Especialista de primera	X
Molturación de amianto. Conductor tractor pequeño. Cortador máquina placas (mecánica). Cortador máquina placas (manual). Preparación bombos. Moldeo tubos sección 13. Vigilancia caldera vapor Mazza. Colocador cabezas a tubería Mazza. Pintado material Rocalla a pistola. Limpieza máquinas. Moldeo manual. Tornear tubos presión y sanitaria. Disco corte y recuperación. Ayudante chófer. Preparación piezas carga. Cortador discos plástico. Bobinador plástico. Pulir a máquina. Preparar material y carga de camiones. Engrasar planchas metálicas. Desmoldeo, pulido y apilado tubos sección 13. Apilar material patio y control. Apilar canales y pecerío control. Movimiento de material. Control fabricación cabezas tubos. Moldear tapas depósitos y desmoldear. Desmoldeo depósitos. Moldear jardineras y desmoldear. Máquina tubos 3, 5. Operador polipasto sección 10. Reparar depósitos fraguados. Cortar depósitos con máquina. Cuidar estufas fraguado.	
Especialistas de segunda	XI
Ayudante cilindrero. Probador estanqueidad tubos. Vigilancia aparcamientos. Imprimación Rocalite.	

Categoría y puestos de trabajo Nivel

Ayudante pintado cortina. Ayudante corte automático material seco. Máquina desfibadora. Cortado manual placa tierna. Repasadores piezas tiernas. Pulir material a mano. Apilado de material. Desmoldeo piezas manual. Ayudante desmoldeo mecánico. Limpieza moldes. Recoger tubos y dejar en balsas. Acabado tuberías presión y sanitaria. Pulir a máquina. Carga de camiones. Ayudante moldeo manual. Limpieza bobinas plástico. Recuperación planchas plástico. Desmoldeo estufa pecerío. Ayudante recepción amianto molturado.	
Peón	XII
Apilar sacos amianto. Descargar sacos cemento. Transporte placa manual. Limpieza reguerones. Troceros. Ayudante tractorista transporte. Transporte de material. Regar patio. Servicio limpieza. Limpieza oficinas y garitas.	
Pinche de 17-18 años	XIII
Pinche de 15-18 años	XIV
<i>Personal de Oficios Auxiliares</i>	
Contramaestre Jefe	VI
Encargado Jefe Montadores cubiertas.	
Contramaestre	VII
Encargado de Montadores cubiertas.	
Oficial de primera	VIII
Montador cubiertas de primera. Mecánico. Carpintería. Fontanería. Eléctrico. Soldador cintas goma. Fabricación moldes plástico 11, 12, 15-B, 16 y 60. Tractorista y Conductor camiones. Pintura. Albañil. Modelista.	
Oficial de segunda	IX
Montador cubiertas de segunda. Mecánico. Carpintería. Fontanería. Eléctrico. Pintura. Albañil. Modelista. Reparación planchas de acero. Tractorista y Carretillero.	
Oficial de tercera	X
Montador de cubiertas de tercera. Mecánico. Carpintería. Fontanería. Eléctrico. Pintura. Albañil. Modelista.	
Aprendices tercero y cuarto año	XIII
Aprendices primero y segundo año	XIV

C) Personal Técnico Superior y Medio, Administrativos, Personal Mercantil y Subalternos

Categoría	Nivel
Ingeniero Superior	II
Licenciado. Médico.	
Arquitecto Técnico	III
Ingeniero Técnico. Graduado Social.	

Categoría	Nivel
Ayudante Técnico Sanitario. Jefe Administrativo de primera. Jefe de Organización de primera.	
Encargado General	IV
Maestro Industrial.	
Delineante Superior	V
Jefe Administrativo de segunda. Jefe de Compras. Encargado de Económato. Jefe de sección de Organización de segunda.	
Oficial Administrativo de primera	VI
Técnico comercial. Técnico de Organización de primera. Delineante de primera. Encargado de sección de Laboratorio. Programador de Informática.	
Delineante de segunda	VII
Técnico de Organización de segunda. Analista de primera. Viajante.	
Oficial Administrativo de segunda	VIII
Analista de segunda. Corredor de plazas. Chófer de turismo.	
Auxiliar administrativo y telefonista	IX
Calcador. Auxiliar de Organización. Vendedor. Jefe de Almacén. Listero. Conserje. Guarda Jurado.	
Auxiliar de Laboratorio	X
Portero. Vigilante. Ordenanza. Enfermero. Cobrador. Almacenero.	
Personal de Limpieza	XIII
Aspirante Administrativo de 17-18 años	XIII
Aspirante Técnico de 17-18 años. Aspirante de Laboratorio de 17-18 años. Botones de 17-18 años.	
Botones de 16-17 años	XIV

ANEXO 2

Sistema de retribución de la actividad medida

1. *Retribución de cálculo directo.*—Puede ser el cálculo individual o por grupo, y en ambos casos se utilizan los baremos obtenidos por cronometraje previo, estando basado el sistema en el pago del tiempo recuperado, obtenido éste a su vez por diferencia entre los puntos concedidos y el tiempo realmente empleado.

Percibe su retribución por este sistema toda aquella persona que ocupe puestos de trabajo en los que sea posible establecer con claridad un baremo por unidad de trabajo, aplicándose de modo principal en las secciones de fabricación.

2. *Talleres.*—Los trabajadores que presten sus servicios en los talleres de mantenimiento devengarán una retribución de acuerdo con la actividad desarrollada, a la que corresponderán los puntos fijados en su propio baremo.

3. *Retribución de cálculo indirecto.*—Se aplica este sistema a todos los restantes puestos de trabajo en los que no sea posible establecer un baremo para el cálculo directo.

Su importe es variable, de acuerdo con los dos siguientes factores:

- 1.º El número de kilogramos fabricados, hallado en el período de una decena.
- 2.º El número de jornales trabajados, hallado en el período de una decena.

Con la relación de ambos factores citados se obtiene, en su escala correspondiente, el total de puntos recuperados, para cada uno de los días de la decena de que se trate.

ANEXO 3

Normas de trabajo y cálculo de primas para los Montadores de cubiertas

1. Se garantizará una prima mínima para Montadores y Encargados que se obtendrá de:

a) Montadores:

Sumar: Salario base, antigüedad y jornada partida de todos los Montadores.

Hallar el 25 por 100 de esta suma.

Dividir esta cantidad por el número de Montadores de la Empresa.

Este resultado será la prima mínima a percibir, modificable en los aumentos de cada Convenio.

b) Encargados:

El mismo sistema que para los Montadores.

La prima mínima se percibirá independientemente del trabajo que se realice: Almacén, reparaciones, montajes de cubiertas, etc.

2. El cálculo de la prima se realizará del modo siguiente:

a) Se medirán los metros cuadrados o metros lineales montados de cada clase y se transformarán en función de la tabla de convertibilidad a metros cuadrado tipo.

b) Se tomará como base el promedio de metros cuadrados tipo montados por operario y día, que se obtendrán dividiendo los metros cuadrados resultantes en el apartado a) por el número de jornales empleados en el montaje (incluyendo tanto el personal propio como el ajeno) desde el inicio hasta la terminación de la obra.

c) Para igualar en posibilidades a Sevilla y Córdoba frente al resto de sucursales se partirá de los siguientes puntos:

— Composición de las collas: Un montador de Rocalla con dos ajenos y máquina elevadora.

— A efectos de cálculo del número de jornales empleados, los de los peones ajenos se multiplicarán con el coeficiente reductor (K = 0,80).

d) Se establece un rendimiento mínimo, obtenido en función del estudio de tiempos realizados, en el que se incluyen los elementos de inclemencias, preparación, reparación, paro, colocación elementos de seguridad, etc. Este rendimiento mínimo es de 60 metros cuadrados tipo por operario y jornal.

e) Obtenidos los metros cuadrados tipo por operario y jornal, se multiplicarán por las pesetas que figuran en el baremo y cuyo resultado será la prima a percibir por día y operario que ha intervenido en la obra. Se entiende que sólo se abonará a los operarios propios.

f) Si el rendimiento de la obra es igual o inferior al mínimo, se pagará la prima mínima indicada en el apartado 1.

g) No se descontarán horas de lluvia, viento escarcha u otros fenómenos atmosféricos, tiempo de colocación de redes u otros elementos de seguridad, debiendo los Montadores, en caso de imposibilidad de montaje desplazarse al Centro de trabajo de procedencia para que no se considere como día de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

Si permanecen en la obra, previa comunicación o consulta a la sucursal, se contará como un día más de montaje, a efectos del cálculo de la prima.

3. Para el estudio del mínimo de 60 metros cuadrados tipo y jornal, se han tomado jornales de ocho horas, toda variación por efectos de Convenio u otro cambio en la duración del jornal repercutirá proporcionalmente en el mínimo indicado.

4. Se abonará a los Montadores los desplazamientos por kilometraje, indistintamente del medio que usen.

5. Desplazamientos. Se considerará como tiempo normal de desplazamiento y por tanto no abonable: Una hora. Se pagará a partir de aquí el tiempo real que exceda hasta un máximo de dos horas/día. Se abonará a razón de 207 pesetas/hora.

ANEXO 4

Tablas salariales
(Salario base)

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
II	51.356	54.437	55.464	56.492
III	50.058	53.061	54.083	55.064
IV	48.814	51.743	52.719	53.695
V	47.198	50.030	50.974	51.918
VI	45.660	48.400	49.313	50.226
VII	44.196	46.848	47.732	48.616
VIII (mensual) ...	43.373	45.975	46.843	47.710
VIII (diario)	1.451	1.538	1.567	1.596
IX (mensual)	42.588	45.143	45.995	46.847
IX (diario)	1.418	1.503	1.531	1.560

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
X (mensual)	42.068	44.592	45.433	46.275
X (diario)	1.404	1.488	1.516	1.544
XI (diario)	1.388	1.471	1.499	1.527
XII (diario)	1.344	1.425	1.452	1.478
XIII (diario)	1.093	1.159	1.180	1.202
XIV (diario)	993	1.053	1.072	1.092

Tabla de ingresos mínimos (art. 39)

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
VI	51.124	54.191	55.214	56.236
VII	50.711	53.754	54.768	55.782
VIII	50.025	53.027	54.027	55.028
IX	49.247	52.202	53.187	54.172
X	48.651	51.570	52.543	53.516
XI	47.969	50.847	51.807	52.766
XII	47.297	50.135	51.081	52.027

ANEXO 5

Tabla antigüedad

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
<i>Mensual</i>				
<i>Bienio</i>				
II	1.181	1.252	1.275	1.299
III	1.181	1.252	1.275	1.299
IV	1.181	1.252	1.275	1.299
V	1.148	1.217	1.240	1.263
VI	1.117	1.184	1.206	1.229
VII	1.082	1.147	1.169	1.190
VIII	1.051	1.114	1.135	1.156
IX	1.016	1.077	1.097	1.118
X	985	1.044	1.064	1.084
<i>Diario</i>				
VIII	34,43	36,49	37,18	37,87
IX	33,56	35,57	36,24	36,91
X	32,32	34,25	34,90	35,55
XI	32,32	35,25	34,90	35,55
XII	32,32	34,25	34,90	35,55
<i>Mensual</i>				
<i>Quinquenio</i>				
II	1.673	1.773	1.807	1.840
III	1.673	1.773	1.807	1.840
IV	1.673	1.773	1.807	1.840
V	1.625	1.723	1.755	1.788
VI	1.575	1.670	1.701	1.733
VII	1.527	1.619	1.649	1.680
VIII	1.476	1.565	1.594	1.624
IX	1.427	1.513	1.541	1.570
X	1.378	1.461	1.488	1.516
<i>Diario</i>				
VIII	48,48	51,38	52,35	53,32
IX	46,86	49,67	50,60	51,54
X	44,80	47,48	48,38	49,28
XI	44,80	47,48	48,38	49,28
XII	44,80	47,48	48,38	49,28

ANEXO 6

Plus nocturno

Pesetas complemento por día laborable

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
VI	271	287	293	298
VII	261	277	282	287
VIII	249	264	269	274
IX	237	251	256	261
X	231	245	249	254
XI	221	234	239	243
XII	210	223	227	231

ANEXO 7

Plus toxicidad y penosidad

Pesetas complemento por día laborable

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
VIII	255	270	275	281
IX	245	260	265	270
X	242	257	261	266
XI	233	247	252	256
XII	227	241	245	250

ANEXO 8

Tabla de complemento mensual por jornada partida

Nivel	De 1-1-82 a 31-7-82	De 1-8-82 a 31-10-82	De 1-11-82 a 31-12-82	De 1-1-83 a 28-2-83
II	4.972	5.270	5.370	5.469
III	4.848	5.139	5.236	5.333
IV	4.723	5.006	5.101	5.195
V	4.599	4.875	4.967	5.059
VI	4.475	4.744	4.833	4.923
VII	4.351	4.612	4.699	4.786
VIII	4.226	4.480	4.564	4.649
IX	4.102	4.348	4.430	4.512
X	3.978	4.217	4.296	4.376
XI	3.853	4.084	4.161	4.238
XII	3.729	3.953	4.027	4.102

ANEXO 9

Máquina «Bell»

1. *Compensación económica.*—Al objeto de compensar económicamente al personal adscrito a este régimen ininterrumpido, por el hecho específico de tener que trabajar en domingos y festivos cuando por turno correspondiera, se establece un plus a dicho objeto cuyo valor a efectos de pago se repartirá entre los días de trabajo del año, quedando comprendidos en él los incrementos por trabajo en festivos.

2. *Denominación del plus.*—Se denominará «plus festivo».

3. *Valor del plus.*—Será de 696 pesetas por día trabajado y no abonable a efectos de gratificaciones o pagas reglamentarias ni vacaciones. Dicho plus será de 738 pesetas a partir del día 1 de agosto de 1982, de 752 pesetas a partir del día 1 de noviembre de 1982 y de 766 pesetas a partir del día 1 de enero de 1983.

4. *Derecho al percibo del plus.*—A partir del primer día que se entre en régimen de trabajo en jornada ininterrumpida.

5. *Pérdida del derecho al plus.*—Se perderá el derecho al plus cuando por razones técnicas o de otra naturaleza permanente parada la máquina «Bell» y sus instalaciones anexas por espacio de tiempo superior a ocho días. La Dirección informará al personal afectado, siempre que ello sea posible, sobre la duración de los paros.

6. *Turnos de guardia personal, mantenimiento en días festivos.*—Se establecerán turnos de guardia en días festivos para el mantenimiento de la máquina «Bell» e instalaciones anexas, cuya finalidad será la de que aquellos operarios pertenecientes a dicho servicio que previamente hayan sido designados, quedarán sujetos a permanecer en lugar localizable y próximo al Centro de trabajo para acudir con la máxima prontitud en el caso de ser reclamados para atender cualquier posible avería o emergencia.

7. *Retribución servicio de guardia en días festivos.*—Por cada día de guardia se abonará la cantidad de 1.554 pesetas por operario. Dicha cantidad será de 1.647 pesetas a partir del día 1 de agosto de 1982, de 1.678 pesetas a partir del día 1 de noviembre de 1982 y de 1.709 pesetas a partir del día 1 de enero de 1983.

8. *Suplencias.*—En aquellos casos que por causa de enfermedad, licencias, etc., se tenga que recurrir a sustituciones de personal, se considerará que el trabajador suplente entra en el régimen de trabajo de la máquina «Bell» a partir del primer día, indistintamente de que éste sea laborable o festivo, con derecho a plus desde el primer momento.

9. *Vacaciones.*—El personal adscrito con carácter fijo a este régimen de trabajo, disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones en concepto de período normal y de diez días más en concepto de período especial por trabajar a régimen ininterrumpido. Este último período se disfrutará en tres partes: Semana Santa, Navidad y un tercero a designar por Dirección.

El personal que haya estado supliendo ausencias en máquina «Bell» adquirirá el derecho a un día más de vacaciones en

concepto de período especial por cada veinticuatro días de trabajo en dicho puesto, dentro del período o ciclo anual de vacaciones de que se trate.

10. *Pausa.*—Al objeto de que no se interrumpa la producción durante el período o períodos de pausa, deberán combinarse entre el personal del propio equipo las sustituciones o ayudas precisas para ello.

Cuando la pausa no pueda realizarse dentro de las horas que se señalan en el artículo 18 se compensará económicamente por este motivo con el valor equivalente a unidad hora extra, el tiempo de duración de dicha sustitución.

11. *Potestad de la Empresa.*—La Empresa podrá desistir del trabajo en dicho régimen ininterrumpido cuando considere que existen razones para ello, volviendo al régimen ordinario a todos los efectos.

ANEXO 10

Complemento jubilación Empresa en función del nivel profesional, edad y antigüedad Empresa

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
NIVEL IV					
25	15.956	12.764	9.573	6.382	3.191
26	16.355	13.083	9.812	6.542	3.270
27	16.753	13.402	10.052	6.701	3.351
28	17.152	13.721	10.291	6.851	3.430
29	17.551	14.040	10.530	7.020	3.510
30	17.950	14.359	10.769	7.180	3.589
31	18.348	14.678	11.009	7.339	3.670
32	18.747	14.997	11.248	7.499	3.749
33	19.146	15.316	11.487	7.658	3.829
34	19.545	15.635	11.726	7.818	3.908
35	19.943	15.954	11.966	7.977	3.989
36	20.342	16.273	12.207	8.137	4.062
37	20.741	16.592	12.444	8.296	4.148
38	21.140	16.911	12.684	8.456	4.227
39	21.538	17.230	12.924	8.615	4.308
40	21.937	17.549	13.164	8.775	4.385
41	22.336	17.868	13.402	8.934	4.467
42	22.735	18.187	13.642	9.094	4.546
43	23.133	18.506	13.881	9.253	4.627
44	23.532	18.825	14.120	9.413	4.699
45	23.929	19.143	14.357	9.572	4.786
NIVEL V					
25	15.238	12.191	9.143	6.095	3.048
26	15.619	12.496	9.372	6.248	3.124
27	16.000	12.801	9.601	6.400	3.200
28	16.380	13.105	9.830	6.553	3.278
29	16.761	13.410	10.058	6.705	3.352
30	17.152	13.715	10.287	6.857	3.428
31	17.522	14.020	10.516	7.009	3.504
32	17.903	14.324	10.745	7.162	3.579
33	18.283	14.629	10.973	7.314	3.656
34	18.664	14.934	11.200	7.467	3.732
35	19.044	15.238	11.429	7.619	3.808
36	19.425	15.543	11.658	7.772	3.884
37	19.806	15.848	11.887	7.923	3.960
38	20.186	16.152	12.114	8.076	4.036
39	20.567	16.457	12.342	8.228	4.112
40	20.947	16.762	12.571	8.381	4.189
41	21.328	17.067	12.800	8.533	4.266
42	21.710	17.371	13.028	8.686	4.342
43	22.091	17.676	13.257	8.837	4.418
44	22.473	17.981	13.486	8.990	4.495
45	22.854	18.283	13.713	9.141	4.571
NIVEL VI					
25	14.669	11.734	8.801	5.867	2.934
26	15.036	12.028	9.022	6.014	3.008
27	15.402	12.321	9.242	6.162	3.081
28	15.769	12.615	9.463	6.309	3.155
29	16.135	12.909	9.683	6.457	3.229
30	16.502	13.205	9.904	6.604	3.303
31	16.868	13.498	10.125	6.752	3.376
32	17.235	13.790	10.345	6.899	3.450
33	17.601	14.084	10.566	7.047	3.524
34	17.968	14.377	10.786	7.194	3.598
35	18.334	14.671	11.007	7.341	3.671
36	18.701	14.965	11.228	7.489	3.745
37	19.068	15.258	11.448	7.636	3.819
38	19.434	15.552	11.669	7.784	3.893
39	19.801	15.846	11.889	7.931	3.966
40	20.167	16.139	12.110	8.079	4.040
41	20.533	16.433	12.331	8.226	4.114
42	20.900	16.727	12.551	8.374	4.188
43	21.267	17.021	12.772	8.521	4.261
44	21.633	17.314	12.992	8.669	4.335
45	22.000	17.608	13.213	8.816	4.409

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
NIVEL VII					
25	13.911	11.127	8.346	5.564	2.782
26	14.259	11.405	8.555	5.704	2.854
27	14.606	11.684	8.764	5.843	2.925
28	14.954	11.962	8.973	5.983	2.997
29	15.301	12.241	9.182	6.122	3.069
30	15.649	12.519	9.391	6.262	3.140
31	15.997	12.797	9.600	6.402	3.212
32	16.344	13.076	9.809	6.541	3.284
33	16.692	13.354	10.018	6.681	3.356
34	17.039	13.633	10.227	6.820	3.427
35	17.387	13.911	10.436	6.960	3.499
36	17.735	14.189	10.645	7.100	3.571
37	18.082	14.468	10.854	7.239	3.642
38	18.430	14.746	11.063	7.379	3.714
39	18.777	15.025	11.272	7.518	3.785
40	19.125	15.303	11.481	7.658	3.857
41	19.473	15.581	11.690	7.798	3.929
42	19.820	15.860	11.899	7.937	4.001
43	20.168	16.138	12.108	8.077	4.073
44	20.515	16.417	12.317	8.216	4.144
45	20.863	16.695	12.526	8.356	4.216
NIVEL VIII					
25	13.152	10.521	7.891	5.261	2.631
26	13.481	10.784	8.088	5.393	2.701
27	13.809	11.047	8.286	5.525	2.770
28	14.138	11.310	8.483	5.656	2.840
29	14.467	11.573	8.681	5.788	2.910
30	14.796	11.836	8.878	5.920	2.979
31	15.124	12.099	9.075	6.052	3.049
32	15.453	12.362	9.273	6.184	3.119
33	15.782	12.625	9.470	6.315	3.188
34	16.111	12.888	9.668	6.447	3.258
35	16.439	13.151	9.865	6.579	3.327
36	16.768	13.415	10.062	6.711	3.397
37	17.097	13.678	10.260	6.843	3.467
38	17.426	13.941	10.457	6.974	3.536
39	17.754	14.204	10.655	7.106	3.606
40	18.083	14.467	10.852	7.238	3.676
41	18.412	14.730	11.049	7.370	3.745
42	18.741	14.993	11.247	7.502	3.815
43	19.069	15.256	11.444	7.633	3.885
44	19.398	15.519	11.642	7.765	3.954
45	19.727	15.782	11.839	7.897	4.024
NIVEL IX					
25	12.394	9.914	7.436	4.958	2.479
26	12.704	10.162	7.622	5.082	2.547
27	13.014	10.409	7.808	5.206	2.614
28	13.323	10.657	7.993	5.330	2.682
29	13.633	10.905	8.179	5.454	2.749
30	13.943	11.153	8.369	5.578	2.817
31	14.253	11.400	8.551	5.702	2.885
32	14.563	11.648	8.737	5.826	2.952
33	14.872	11.896	8.922	5.950	3.020
34	15.182	12.144	9.108	6.074	3.087
35	15.492	12.391	9.294	6.197	3.155
36	15.802	12.639	9.480	6.321	3.223
37	16.112	12.887	9.668	6.445	3.290
38	16.421	13.135	9.851	6.569	3.358
39	16.731	13.382	10.037	6.693	3.425
40	17.041	13.630	10.223	6.817	3.493
41	17.351	13.878	10.409	6.941	3.561
42	17.661	14.126	10.595	7.065	3.628
43	17.970	14.373	10.780	7.189	3.696
44	18.280	14.621	10.966	7.313	3.763
45	18.590	14.869	11.152	7.437	3.831
NIVEL X					
25	11.636	9.308	6.982	4.655	2.327
26	11.927	9.540	7.156	4.771	2.393
27	12.218	9.773	7.330	4.887	2.458
28	12.509	10.005	7.505	5.003	2.524
29	12.800	10.238	7.679	5.119	2.589
30	13.090	10.470	7.853	5.235	2.655
31	13.381	10.703	8.027	5.352	2.721
32	13.672	10.935	8.201	5.468	2.786
33	13.963	11.168	8.376	5.584	2.852
34	14.254	11.400	8.550	5.700	2.917
35	14.545	11.632	8.724	5.816	2.983
36	14.836	11.865	8.898	5.932	3.049
37	15.127	12.097	9.072	6.048	3.114
38	15.418	12.330	9.247	6.164	3.180
39	15.709	12.562	9.421	6.280	3.245
40	15.999	12.795	9.595	6.396	3.311
41	16.290	13.027	9.769	6.513	3.377
42	16.581	13.260	9.943	6.629	3.442
43	16.872	13.492	10.118	6.745	3.508
44	17.163	13.725	10.292	6.861	3.573
45	17.454	13.957	10.466	6.977	3.639

Antigüedad Empresa	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años
NIVEL XI					
25	10.877	8.701	6.527	4.352	2.176
26	11.149	8.918	6.690	4.460	2.239
27	11.421	9.195	6.852	4.569	2.303
28	11.693	9.352	7.105	4.677	2.366
29	11.965	9.570	7.177	4.785	2.430
30	12.237	9.787	7.340	4.893	2.493
31	12.509	10.004	7.503	5.002	2.557
32	12.781	10.221	7.665	5.110	2.620
33	13.053	10.438	7.828	5.218	2.684
34	13.325	10.655	7.990	5.327	2.747
35	13.597	10.872	8.153	5.435	2.811
36	13.869	11.090	8.316	5.543	2.874
37	14.141	11.307	8.478	5.652	2.938
38	14.413	11.524	8.641	5.760	3.001
39	14.683	11.741	8.803	5.868	3.065
40	14.957	11.958	8.966	5.976	3.128
41	15.229	12.175	9.129	6.085	3.192
42	15.501	12.393	9.291	6.193	3.255
43	15.773	12.610	9.454	6.301	3.319
44	16.045	12.827	9.616	6.410	3.382
45	16.317	13.044	9.779	6.518	3.446
NIVEL XII					
25	10.119	8.095	6.072	4.049	2.024
26	10.372	8.297	6.223	4.149	2.085
27	10.625	8.499	6.374	4.250	2.147
28	10.878	8.700	6.525	4.350	2.208
29	11.131	8.902	6.676	4.451	2.270
30	11.384	9.104	6.827	4.551	2.331
31	11.638	9.306	6.978	4.652	2.393
32	11.891	9.508	7.129	4.752	2.454
33	12.144	9.709	7.280	4.853	2.516
34	12.397	9.911	7.431	4.953	2.577
35	12.650	10.113	7.582	5.053	2.639
36	12.903	10.315	7.733	5.154	2.700
37	13.156	10.517	7.884	5.254	2.762
38	13.409	10.718	8.035	5.355	2.823
39	13.662	10.920	8.186	5.455	2.885
40	13.915	11.122	8.337	5.556	2.946
41	14.169	11.324	8.488	5.656	3.008
42	14.422	11.526	8.639	5.757	3.069
43	14.675	11.727	8.790	5.857	3.131
44	14.928	11.929	8.941	5.958	3.192
45	15.181	12.131	9.092	6.058	3.254

ANEXO 11

1. Del Delegado sindical.

1.1. Requisitos:

a) En los Centros de trabajo, cuya plantilla exceda de 75 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en el mismo una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

b) El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal, deberá acreditarlo de modo fehaciente, siéndole reconocido acto seguido, al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

c) El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo del propio Centro de trabajo, miembro del Comité de Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

La condición de miembro del Comité de Empresa no será indispensable en los Centros cuyo número de trabajadores sea superior a 250.

1.2. Funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

b) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comité Paritario de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

d) Será oído por la Dirección en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato que representa.

e) Será asimismo informado y oído por la Dirección con carácter previo:

a') Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b') En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c') La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajador y cualquiera de sus posibles consecuencias.

f) Podrá recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

g) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Dirección pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

h) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

i) El Delegado ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

2. Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de cada trabajador el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá, a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

3. Comités de Empresa.

3.1. Derechos y obligaciones.—Los Comités de Empresa tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

a) Derecho a recibir bimestralmente información sobre la situación económica y financiera de la Empresa.

b) Derecho a recibir anualmente el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional de la Empresa.

d) Derecho a conocer con antelación suficiente cualquier proceso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

e) Derecho a la información sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

f) Derecho a solicitar a Dirección el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilicen.

g) Derecho a solicitar trimestralmente de Dirección las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y los movimientos de ingresos, ceses y ascensos.

h) Derecho a ejercer una función de vigilancia sobre:

1. El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

2. La no discriminación de ningún trabajador/a en los planes de formación y capacitación de la Empresa.

3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

i) Derecho a participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

j) Derecho a ser informados sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuesto de despido.

k) Derecho a la negociación colectiva.

l) El Comité de Empresa velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de la no discriminación, igualdad del sexto y fomento de una política racional de empleo.

m) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

n) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por Dirección podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

f) Los miembros del Comité de Empresa colaborarán con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la Empresa.

3.2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con lo legalmente establecido en cada momento. Dicho crédito de horas podrá aumentarse hasta un 15 por 100 siempre que se acredite una necesidad. El uso de las indicadas horas deberá notificarse a Dirección de la Empresa con suficiente antelación.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

e) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal podrán asistir a actos de carácter sindical (cursillos, conferencias, reuniones externas, etc.), con cargo, a su cuenta de horas.

Deberán solicitar autorización con un mínimo de veinticuatro horas de antelación, excepto en aquellos casos que por su urgencia manifiesta y comprobada deba solicitarse la autorización con carácter inmediato. Posteriormente presentarán justificación escrita de la ausencia.

f) Las reuniones que se mantengan con la Dirección de la Empresa no serán computables a la mencionada reserva.

g) En situación de deliberación de Convenio, de estudio de expediente de crisis o de preparación de reducción de jornada, el tiempo empleado por los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones no se computará a efectos de horas de reserva, así como el tiempo estrictamente necesario empleado para el desplazamiento a dichas reuniones, entendiéndose que dicho tiempo se inicia con el comienzo oficial de las negociaciones y termina con la finalización de las mismas, bien sea por haber llegado a un acuerdo, bien porque éstas queden suspendidas o interrumpidas por cualquier motivo.

h) Mientras duren las conversaciones por los motivos expresados en el párrafo anterior y para facilitar la asistencia a las reuniones de los representantes de los trabajadores que formen parte de las respectivas comisiones, la Dirección del Centro de trabajo facilitará los cambios de turno en aquellos casos que, al objeto indicado, lo justifique.

i) A efectos exclusivamente de organización del trabajo y mejor superación de las dificultades que en un momento dado pueda ocasionar la ausencia del puesto de trabajo de uno o varios miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, es preciso que la solicitud de reunión se tramite a través del Departamento de Personal o de la persona asignada a respecto con una antelación mínima de veinticuatro horas y siempre por escrito.

3.3. De la información de los Comités de Empresa y Delegados de Personal a nivel de Centro:

a) En cada Centro de trabajo existirá una persona designada por el Departamento de Personal para que a través de ella se canalicen todas las consultas o peticiones de información que los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal deseen formular.

b) Todas las peticiones deberán formularse por escrito y ser presentadas a la persona designada al efecto para que en cada caso indique la vía o cauce más oportuno a seguir para atender o en su caso resolver con la mayor eficacia y prontitud.

c) Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal a través de su Secretario o comisionados tendrán, de ordinario, acceso cuando el caso lo requiera, a los órganos de Dirección del Centro de trabajo o a otros servicios técnicos o administrativos, siempre a través de la persona designada al efecto.

d) Las Comisiones o Delegaciones que en nombre y representación del Comité de Empresa y Delegados deseen gestionar consultas verbales a la Dirección, deberán avisar previamente de su propósito en vistas a una mayor eficacia en la evacuación de la respuesta o tratamiento del tema: Las Comisiones o Delegaciones mencionadas no excederán de tres personas.

4. De las reuniones conjuntas de los distintos Comités de Empresa.—La Empresa consciente de que hay temas cuya repercusión abarca simultáneamente a todos los Centros de trabajo, reconoce la necesidad que tienen los Delegados de Personal de reunirse para tratar dichos temas y de exponer sus peticiones a Dirección. A tal efecto se establece lo siguiente:

a) Se crea un Comité intercentros que podrá reunirse una vez al año con una duración máxima de dos días para tratar aquellos temas comunes a todos los Centros de la Empresa. Dicho Comité estará formado por un máximo de seis miembros designados proporcionalmente de entre los componentes de los distintos Comités de los Centros de trabajo de la Empresa.

b) El Comité intercentros podrá reunirse con carácter extraordinario cuando se den situaciones de expediente de crisis, regulación de empleo, proceso de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) La Dirección puede convocar al Comité intercentros cuando la índole del tema a tratar o negociar, así lo requiera.

d) Todos los Delegados de Personal podrán reunirse antes de la iniciación de la negociación o revisión del Convenio Colectivo a los efectos de unificar sus criterios. Esta reunión no podrá tener una duración superior a dos días.

e) Las reuniones de los Delegados del Personal y las del Comité intercentros se celebrarán siempre en la provincia de Barcelona.

5. De las asambleas de trabajadores:

a) Los trabajadores de cada Centro de trabajo podrán reunirse en asamblea en el propio Centro de trabajo previa solicitud de autorización para ello, ya sea fuera de horas de trabajo o dentro de la jornada laboral. En este último caso dispondrán de seis horas al año en total.

b) La solicitud de autorización de asamblea deberá cursarse por escrito, acompañando orden del día, a la Dirección, y deberá estar en poder de la misma con cuarenta y ocho horas de antelación a la del comienzo cuando se trate de temas ordinarios, y entre cuarenta y ocho y veinticuatro horas cuando se trate de temas extraordinarios o urgentes. La Dirección contestará igualmente por escrito y en el supuesto de que la misma no dé contestación cinco horas antes de la hora de celebración de la asamblea ésta se considerará autorizada.

c) Las asambleas podrán ser solicitadas y convocadas por:

1. Los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal.
2. Directamente por los trabajadores siempre que el número de los mismos, no inferior al 25 por 100 de la plantilla del Centro, lo solicite.

d) En el supuesto de que deban asistir a alguna asamblea personas no pertenecientes a la Empresa, los convocantes comunicarán a la Dirección los nombres de dichas personas y los motivos de su asistencia.

e) La celebración de asambleas en horas de trabajo se realizará en las siguientes condiciones:

1. En todos los Centros de la Empresa se mantendrán, reducidos al mínimo indispensable, los servicios relacionados con el exterior.
2. En las fábricas no se interrumpirá el trabajo productivo de aquellas máquinas que estén trabajando en régimen continuo, si bien durante el tiempo de duración de la asamblea, se reducirá al mínimo indispensable el número de personas que las atiendan.
3. En la oficina central no comportará interrupción de los servicios de ordenador.

f) Cuando se somete a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de trabajadores, se requerirá para la validez de éstos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa o Centro de trabajo.

6. Garantías de los trabajadores:

a) La Dirección de la Empresa en respeto a la libertad sindical de sus trabajadores o candidatos a serlo garantiza:

1. No despedir ni sancionar o discriminar a ningún trabajador por razón de su filiación o no a un Sindicato.
2. Condicionar el empleo de un candidato a su filiación o no a un Sindicato.
3. Mantenerse independiente en materia sindical.

b) Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público podrán optar entre solicitar la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo de su categoría o nivel por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse

se del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de su función, sin derecho a retribución alguna por dichas ausencias.

Para ausentarse, previamente, con veinticuatro horas de antelación, solicitará autorización formal de salida y posteriormente presentará justificante de la ausencia.

c) Podrá asimismo solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades.

Permanecerá en tal situación mientras se encuentra en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

d) Todos los trabajadores podrán colocar notas sindicales en el tablón de anuncios destinado al efecto.

e) Ante problemas de trabajo de cierta importancia que puedan surgir durante la jornada laboral en el propio puesto o sección, una representación de los trabajadores podrá tratar el problema, previa autorización del mando respectivo.

Dicha representación podrá alcanzar hasta un máximo de un 10 por 100 del grupo representado y un mínimo de tres personas.

7. Desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa.—Los desplazamientos de los miembros del Comité de Empresa pueden ser producidos básicamente por dos causas:

a) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad e iniciativa unilateral de los propios representantes de los trabajadores y de cuya acción o gestión la Empresa no tiene que tener necesariamente un conocimiento exhaustivo.

b) Son aquellas que la necesidad u origen del desplazamiento nace bajo la responsabilidad de la Dirección, a iniciativa de la misma o a propuesta de la representación de los trabajadores, pero siempre mediante deliberación conjunta previa y exhaustiva de los temas a gestionar y asignación de las personas y número de las mismas que han de hacerlo.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto a) la Empresa no se hará cargo de ninguno de los gastos que puedan producirse.

En los desplazamientos cuyas causas quedan comprendidas en el punto b) la Empresa correrá con los gastos de desplazamientos propiamente dichos y los derivados, de acuerdo con las tarifas vigentes en cada momento.

20589

RESOLUCION de 13 de julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito Interprovincial, para las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito Interprovincial, de las empresas de Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, recibido en esta Dirección General el 3 de mayo de 1982 y completada su documentación el 9 del mes en curso, por las Asociaciones integradas en la Federación Nacional de Perfumerías y Drogueros de España por la representación empresarial, y por las Asociaciones Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), por la representación social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 11 de mayo.

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio en el Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de julio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LAS EMPRESAS MINORISTAS DE DROGUERIAS, HERBORISTERIAS, ORTOPEDIAS Y PERFUMERIAS

Artículo 1.º Ambito funcional.—El presente Convenio establece las condiciones de las relaciones de trabajo entre las Empresas Minoristas de Droguerías, Herboristerías, Ortopedias y Perfumerías, que vienen regíendose por lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio, y los trabajadores encuadrados en las mismas.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán para todas las provincias del territorio nacional, se exceptúan aquellas que tuvieran Convenio único de Comercio.

Art. 3.º Ambito personal.—Estarán afectadas por las presentes condiciones de trabajo todas las Empresas y trabajadores comprendidos en el artículo 1.º siempre que su actividad sea la especificada en dicho artículo.

Art. 4.º Ambito temporal.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1982. La vigencia del mismo será hasta el 31 de diciembre de 1982, renovándose por períodos anuales si no fuese denunciado de acuerdo con las normas legales o reglamentarias.

Denuncia.—Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo estén para negociarlo, de acuerdo con el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá comunicarlo a la otra parte por correo certificado, con acuse de recibo, y con un mes de anticipación a su terminación. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio, en Madrid, calle de la Paz, 13, 3.º.

Art. 5.º Condiciones más beneficiosas.—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente Convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las condiciones actuales implantadas en las distintas Empresas, que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantizará un incremento mínimo anual igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor el último mes de vigencia del Convenio anterior y las resultantes de éste, correspondiente a su categoría profesional y que se recoge en la segunda columna de la tabla de salarios del presente Convenio.

Art. 6.º Indivisibilidad.—Este Convenio deberá ser entendido como un todo orgánico e indivisible, razón por la cual será considerado nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que no fuese aprobado íntegramente.

Art. 7.º Absorción y compensación.—Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas a cuenta del Convenio por las Empresas durante la vigencia del anterior Convenio o norma legal sustitutiva del mismo.

Art. 8.º Retribuciones.—Las Empresas garantizan el percibo de igual salario en igual función, sin diferencia alguna por razón de sexo o edad, según las tablas salariales que se acompañan como anexo número 1.

Artículo 9.º Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 10. Gratificaciones extraordinarias.—Se percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, correspondiente a la gratificación por beneficios, julio y diciembre, consistentes en una mensualidad completa sobre el salario Convenio.

Art. 11. Antigüedad.—Se establecen aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistentes en el 6 por 100 por cuatrienios, calculados sobre el salario Convenio de su categoría, fijada por el presente Convenio y sin más limitaciones que las estipuladas en el artículo 25.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. Jubilación.—La edad de jubilación con todos sus derechos podrá ser a los sesenta y cuatro años de edad, acciéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 2705/81, de 19 de octubre.

Art. 13. Bodas de plata y oro.—Los trabajadores a los veinticinco y cincuenta años de servicio en la Empresa recibirán una gratificación extraordinaria consistente en 25.419 y 38.129 pesetas, respectivamente.

Art. 14. Dietas y percepciones extrasalariales.—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa, tengan que ejecutar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique su centro de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gastos que hubieran efectuado, presentando los justificantes correspondientes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, tendrán derecho a una dieta de 369 pesetas si el desplazamiento no les obligase a pernoctar fuera de su domicilio, y a una dieta de 626 pesetas en caso de tener que pernoctar fuera de su domicilio. La percepción de estas dietas no tendrán efecto si los desplazamientos se realizan dentro del área metropolitana.

Art. 15. Prendas de trabajo.—Las Empresas proveerán obligatoriamente al personal de dos uniformes por año, así como de otras prendas de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando. La propiedad de estas prendas corresponderá a las Empresas, que para su reposición podrán exigir la previa entrega de las usadas.

Los trabajadores vendrán obligados a la conservación y limpieza de dichas prendas.

En el supuesto de la obligatoriedad del uso del traje, éste será anual y a cargo de la Empresa.

Art. 16. Jornada de trabajo.—La jornada de trabajo será de cuarenta y dos horas y media semanales, con treinta y seis horas de descanso ininterrumpido que, incluyendo el domingo,